

## ЯК ВИЗНАЧИТИ РІВЕНЬ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ?

**Постановка проблеми.** На межі XX–XXI століть у вітчизняній і зарубіжній педагогічній науці посилюється інтерес до дослідження проблеми вдосконалення компетентності працівників у різних сферах діяльності. Соціальне замовлення на підвищення компетентності персоналу зумовлене передусім економічними потребами, що ініціюють інноваційний розвиток секторів макроекономіки. Практика показує, що економічна успішність сучасного суспільства можлива тільки в режимі інноваційного розвитку й економії ресурсів. У свою чергу, інноваційний розвиток економіки держави неможливий без відповідного рівня кваліфікації персоналу, що забезпечує створення інноваційних продуктів і безпечне функціонування галузей макроекономіки, тобто економію ресурсів.

**Аналіз попередніх досліджень.** Досвід оцінки компетентності діючого персоналу свідчить, що прийнята у рамках знанієво орієнтованого навчання система оцінки результатів, яка спрямована в першу чергу на перевірку ступеня запам'ятовування певного обсягу навчальної інформації, не повністю відповідає запитам професійної практики, орієнтованої на компетентного фахівця. При цьому, розглядаючи компетентність як інтегральну характеристику особистості, для нас є очевидною проблема об'єктивної оцінки рівня компетентності персоналу за допомогою застосування тільки кількісної (бальної) шкали оцінювання.

Проблема рівневої градації й оцінки професійної компетентності знайшла своє відображення в роботах українських і зарубіжних учених. Серед них Н.М. Бібік, О.Г. Овчарук, О.І. Пометун, Є.М. Калицький, Н.М. Кошель, Т.М. Андрюхіна, В.М. Введенський, Н.М. Шкодкіна, О.Д. Ключова, А.В. Хуторський, R.E. Boyatzis, D.K. Castle, G. Elkin, A. Furnhara, B.P. Spellman, W.R. Tracey та ін.

Н.І. Шкодкіна визначає такі рівні професійної компетентності: початковий, елементарний, просунутий, високий і професійний. На її думку, початковий рівень – рівень узагальненого уявлення про вибрану професію; елементарний рівень – рівень сформованості окремих практичних навичок у вибраній професії; просунутий рівень – рівень наявності основоположних теоретичних і практичних навичок за фахом; високий рівень – рівень конкурентоздатного працівника, який усвідомлює важливість формування професійних компетентностей у становленні себе як фахівця; професійний рівень характеризується нею як рівень, при якому в об'єкта навчання є присутнім креативний менталітет і вміння аналізувати діяльність, пов'язану з розв'язанням професійних завдань у будь-яких ситуаціях [16, с. 44-45].

Т.М. Андрюхіна для оцінки компетентності майбутніх фахівців пропонує триступінчасту градацію рівня готовності студентів до професійної діяльності: „Перший рівень готовності – слабо сформована репродуктивна самостійна діяльність; другий рівень – готовність студентів до репродуктивної професійної діяльності, до використання відомих технічних рішень, виконання дій з наявними алгоритмами; третій рівень – готовність студентів до продуктивної професійної діяльності, до оцінки діяльності, що базується на застосуванні здобутих раніше знань, умінь і базових професійних компетенцій“ [2, с.64].

У Великобританії і США впродовж понад 30 років також діє трирівнева система оцінки компетентності персоналу: „Підготовчий, рівень практика і просунутого практика. Всі вони поділені на ділянки. Володіння компетенціями і навичками всіх ділянок одного рівня – необхідна умова для переходу на наступний рівень“ [9, с. 79].

Білоруські вчені Є.М. Калицький, М.В. Ільїн, Н.М. Сикорська обґрунтували чотириступінчасту оцінку рівнів засвоєння навчального матеріалу. „Рівень представлен-

ня характеризується загальною орієнтацією, розпізнаванням, розрізненням на основі очевидних ознак; розуміння - усвідомленням, осмисленням, установленням причинно-наслідкових зв'язків; застосування пов'язано з діяльністю в знайомій ситуації (за зразком, алгоритмом і т. п.); творчість (перенесення досвіду) характеризується діяльністю в незнайомій ситуації" [14, с. 8]. Нам видається можливим екстраполювати рівні засвоєння навчального матеріалу на рівні компетентності персоналу, об'єднавши перші два рівні (рівень представлення і рівень розуміння) в один, а інші застосовувати в перероблених, наближених до професійної діяльності інтерпретації.

На нашу думку, представлені підходи до рівневої градації компетентності персоналу і учнів мають досить багато загальних позицій.

Зокрема, підготовчий рівень, початковий, елементарний, просунутий рівні, рівень слабо сформованої репродуктивної самостійної діяльності і рівні представлення і розуміння передбачають оволодіння системою знань, умінь і навичок щодо виконання типових видів професійної діяльності в усталених умовах. Рівень практика, високий рівень, рівень готовності студентів до репродуктивної професійної діяльності і рівень застосування корелюють між собою і дозволяють продуктивно застосовувати знання, вміння і досвід професійної діяльності в процесі здійснення посадових функцій. Щодо професійної діяльності, то, на наш погляд, цей рівень компетентності виявляється в здатності не лише виконувати типові завдання, а й вирішувати завдання децю підвищеного ступеня складності і невизначеності, управляти гнучкими, міждисциплінарними проектами. Рівень просунутого практика, професійний рівень, рівень готовності студентів до продуктивної професійної діяльності та рівень творчості (перенесення досвіду) також мають загальні смислові елементи і стосовно професійної діяльності характеризуються як рівень компетентності, що передбачає трансформацію професійної діяльності, вдосконалення її за допомогою творчої екстраполяції ефективних способів і методів, запозичених з інших сфер соціальної діяльності, і що дозволяє самостійно, шляхом аналізу позитивних і негативних аспектів діяльності синтезувати нові форми, методи та способи ефективної реалізації виробничих завдань і посадових функцій.

Так, стосовно професійної діяльності мають місце такі рівні компетентності і критерії їх сформованості:

1. *Базовий рівень* – рівень представлення, розуміння і початкової готовності до реалізації професійних функцій. Цей рівень корелює з рівнем компетентності випускника ВНЗ. *Критерієм сформованості* цього рівня є володіння фахівцем системою знань, умінь і навичок щодо виконання типових видів професійної діяльності в усталених умовах.

2. *Середній рівень* – рівень якісного виконання посадових обов'язків, що дозволяє продуктивно застосовувати знання, вміння і досвід професійної діяльності під час здійснення посадових функцій. *Критерієм сформованості* цього рівня виступає здатність не лише виконувати типові завдання, а й вирішувати завдання підвищеної складності і невизначеності, управляти гнучкими, міждисциплінарними проектами.

3. *Вищий рівень* – рівень креативної екстраполяції. *Критерієм сформованості* цього рівня є здатність до трансформації професійної діяльності, удосконалення її за допомогою творчої екстраполяції ефективних способів і методів, запозичених з інших сфер соціальної діяльності, а також здатність самостійно, шляхом аналізу позитивних і негативних аспектів діяльності синтезувати нові форми, методи і способи ефективної реалізації виробничих завдань і посадових функцій.

Визначивши та схарактеризувавши рівні компетентності (базовий, середній, вищий) і критерії їх досягнення, ми дістаємо можливість для постановки компетентнісно орієнтованих освітніх цілей і розроблення педагогічної моделі, орієнтованої на досягнення цих цілей (результатів навчання).

На думку О.В. Дехтяренка, компетентісно орієнтоване навчання, на відміну від знанієво орієнтованого, „характеризується тим, що засвоєння абстрактних за своєю суттю теоретичних знань накладається на канву автентичної професійної діяльності, що забезпечує їх осмислення і засвоєння тими, хто навчається, як засоби її здійснення і регуляції“ [5, с. 17].

С.Г. Вершловський [4, с. 3] та О.А. Ільченко [8, с. 8] указують на істотні відмінності в цілях вищої і додаткової освіти. На їхню думку, у ВНЗ має здійснюватися формування стійких професійних знань і вмінь, як історично склалося, а інститути підвищення кваліфікації - відповідати за формування актуальних та інноваційних професійних компетентностей відповідно до потреб практики, що перманентно змінюються.

Отже, ми можемо констатувати, що для вищої освіти найбільш підходить апробована знанієво-академічна модель, яка, на думку К.К. Коліна [10, с. 66], дозволяє підготувати фахівця із широким науковим світоглядом, високим рівнем знань, які потенційно дозволяють фахівцеві продовжити навчання в магістратурі, аспірантурі (ад'юнктурі), що відповідає базовому рівню професійної компетентності (рівню представлення, розуміння і початкової готовності до реалізації професійних функцій). Формування рівнів компетентності: середнього рівня - якісного виконання - і вищого рівня - креативної екстраполяції, - на наш погляд, найефективніше здійснюватиметься вже на етапі включення в професійну діяльність за допомогою самостійної роботи і додаткової освіти в рамках галузевої системи підвищення кваліфікації.

На думку Є.М. Бондаренко [3, с. 60] і В.В. Краєвського [12, с. 9], компетентісний підхід вирізняється тим, що об'єкт педагогічної системи в процесі навчання набуває не лише певного обсягу знань, умінь, навичок, а й здатності їх продуктивно реалізовувати в професійній діяльності.

Таким чином, цілями компетентісно орієнтованого навчання є не лише знання, уміння, навички в їх класичному розумінні, а передусім інтегральна сукупність знань, умінь, навичок і компетентності об'єкта навчання в конкретному виді діяльності. При цьому мета навчання має відповідати потребам практики (змісту професійної діяльності) і визначати рівень професійної компетентності [6, с. 22].

Якісний параметр досягнення освітньої мети, виражений у відповідному результаті навчання, є об'єктом пильної уваги як педагогів, так і замовників освітнього продукту. Отже, результатом навчання є міра відповідності поставленої освітньої мети і оптимальності процесу її досягнення [3, с. 63]. А.С. Михальов трактує результат навчання як міру відповідності рівня знань, умінь і навичок, які студент добуває в процесі навчання у ВНЗ, тому рівню, який заданий у моделях фахівця [13, с. 58]. Г.М. Стайнов формулює результат як фіксований стан об'єкта, на який впливала система, і порівняння одержаних показників з показниками, визначеними цілями навчання [15, с. 38]. Отже, ми можемо зробити висновок, що стосовно компетентісної педагогічної системи результатом навчання є досягнення, що відповідає меті рівня професійної компетентності.

Але ж яким чином зробити „порівняння одержаних показників з показниками, визначеними цілями навчання“? Відповідаючи на це запитання, Д.М. Ажибаєв указує на те, що традиційна (бальна) форма контролю результатів навчання має низку переваг і в той самий час не повністю відповідає сучасним вимогам. На його думку, вона заснована на суб'єктивній оцінці, дає недостатнє уявлення про результати засвоєння: засвоїв, не повністю засвоїв або не засвоїв навчальний матеріал [7, с. 21].

Активний пошук шляхів подолання цих недоліків традиційного контролю сприяє розробці різноманітних інструментальних педагогічних засобів для оцінки компетентностей.

Так, І.М. Ажмухамедов і І.В. Сибикіна [1] роблять висновок про можливість оцінювання рівня компетентності за допомогою комплексу ділових ігор, адекватних

основним процесуальним компонентам професійної діяльності. Вони наголошують, що ділова гра, окрім можливості оцінити рівень компетентності, має і дидактичний компонент, що дозволяє:

- розвинути вміння аналізувати власну діяльність;
- виокремити у своїй діяльності головні та другорядні моменти;
- актуалізувати свій потенціал;
- виробити індивідуальний стиль професійної діяльності;
- продемонструвати свої здібності, знання і вміння;
- відтворити різні аспекти професійної діяльності.

Під час оцінювання рівня компетентності учнів доцільно створити експертну комісію. У процесі проведення ділової гри за допомогою комп'ютерного інформаційного середовища результати можливо оцінювати автоматизованою експертною системою, заснованою на нечітких множинах.

На необхідність створення фонду функціонально орієнтованих засобів для оцінки компетентності вказує П.Г. Кравцов [11, с. 10].

На думку Д.М. Ажибаєва [7, с. 21], одним із найбільш технологічних, об'єктивних і ефективних методів педагогічного моніторингу є комп'ютерне тестування. До його переваг він відносить: оперативність під час підбиття підсумків і їх публікації, об'єктивність оцінок, меншу трудомісткість у процесі редакції, природну простоту і економічність їх тиражування, можливість самоконтролю, дистанційну взаємодію з тими, хто навчається тощо.

Нині у ВНЗ для оцінки знань, умінь і навичок широко використовується комп'ютерне тестування. Воно забезпечує індивідуальний контроль знань, регулярність його проведення, дозволяє перевірити міру підготовленості з більшості питань навчальних дисциплін, забезпечує досить високу надійність оцінки знань, звільняє викладачів від трудомісткої перевірки письмових робіт [7, с. 21]. Отже, комп'ютерне тестування дозволяє ефективно оцінювати базовий рівень компетентності – рівень представлення, розуміння і початкової готовності до реалізації професійних функцій.

Проте оцінити професійну компетентність рівня якісного виконання посадових функцій, що характеризується здатністю фахівця вирішувати завдання підвищеної складності, управляти гнучкими, міждисциплінарними проектами, і компетентність вищого рівня (рівня креативної екстраполяції), що передбачає творчу трансформацію професійної діяльності на основі досвіду професійної діяльності тільки за допомогою комп'ютерного тестування, дуже складно. Очевидно, для розв'язання цього педагогічного завдання потрібна експертна оцінка, що реалізується шляхом спостереження за діяльністю об'єкта навчання в професійному середовищі за допомогою розгляду продукту творчості об'єкта, яким може бути реферативний, дипломний або курсовий проект.

Отже, педагогічним інструментарієм оцінки ступеня досягнення результату в компетентнісній педагогічній системі є тестувальні програмні комплекси (у тому числі і віртуальної реальності), інтегровані практичні завдання та реферативні проекти.

Підсумовуючи розгляд проблеми градації рівнів професійної компетентності, постановки освітніх цілей і діагностики результатів, ми можемо сформулювати такі **висновки**.

*По-перше*, компетентісно орієнтовані освітні цілі мають відповідати змісту діяльності фахівця, передбачати формування інтегральної сукупності знань, умінь, навичок і компетентності об'єкта навчання в конкретному виді діяльності; ставити за мету досягнення об'єктом навчання певного рівня компетентності; враховувати принцип системності й послідовності в навчанні та передбачати поетапне формування рівнів компетентності.

*По-друге*, компетентність персоналу виявляється на трьох рівнях: на рівні представлення і розуміння, коли працівник вже має знання, навички і вміння, але ще не має досвіду їх застосування; рівні якісного виконання посадових функцій, коли суб'єкт

професійної діяльності має досвід реалізації покладених на нього завдань; рівні креативної екстраполяції, що дозволяє фахівцеві переносити ефективні способи і методи інших сфер соціальної діяльності на свою діяльність, а також синтезувати нові форми, методи і способи ефективної реалізації виробничих завдань і функцій.

*По-третє*, ефективна оцінка результатів формування професійної компетентності досягається за допомогою застосування педагогічного інструментарію, що відповідає рівням професійної компетентності:

- базовий рівень компетентності (рівень представлення, розуміння і початкової готовності до реалізації професійних функцій) оцінюється за допомогою тестування;
- середній рівень компетентності (рівень якісного виконання посадових функцій) визначається за допомогою спеціального практичного завдання;
- вищий рівень компетентності (рівень креативної екстраполяції) – за допомогою проектного дослідження за заданою темою й оформлення реферату.

**Список літератури:** 1. *Ажмухамедов И.М.* Оценка профессиональных компетенций специалиста в сфере информационной безопасности / И.М. Ажмухамедов, И.В. Сибикина // Вестн. АГТУ. Серия: Управление, вычислительная техника и информатика. – 2009. – №1. – С. 43-47. 2. *Андрюхина Т. И.* Система формирования профессиональных компетенций у студентов - будущих специалистов автомобильного транспорта / Т.И. Андрюхина, В.Н. Михелькевич // Казанский педагогический журнал – 2008. – № 7. – С. 57-65. 3. *Бондаренко Е.Н.* Профессионально-личностное развитие будущего учителя в условиях высшего педагогического образования в зарубежных странах / Е. П. Бондаренко // Кіраванне у адукації. – 2007. – № 6. – С. 59-63. 4. *Вершловский С. Г.* Взрослый как субъект образования / С. Г. Вершловский // Педагогика. – 2003. – № 8. – С. 3-8. 5. *Дехтяренко О.В.* Контекстное обучение как педагогическая платформа повышения инновационной восприимчивости профессионального образования / О. В. Дехтяренко // Кіраванне у адукації. – 2007. – № 9. – С. 15-19. 6. *Жук О.Л.* Компетентностный подход в стандартах высшего образования по циклу социально-гуманитарных дисциплин / О.Л. Жук // Высш. шк. – 2006. – №5. – С. 21-25. 7. Из опыта организации компьютерной диагностики знаний студентов / Д. М. Ажибаев [и др.] // Инновационные образовательные технологии. – 2006. – № 3. – С. 21-27. 8. *Ильченко О. А.* Компетентностный подход к формированию стандартов профессионального образования / О.А. Ильченко // Открытое образование. – 2004. – № 4. – С. 5-8. 9. *Клютова О. К.* Основные компетенции специалиста по управлению персоналом в Великобритании и США / О. К. Клютова // Среднее профессиональное образование. – 2008. – №9. – С. 79-82. 10. *Колин К.К.* Инновационное развитие в информационном обществе и качество образования / К.К. Колин // Наука и образование. – 2009. – № 3. – С. 63-72. 11. *Кравцов П.Г.* Дидактические условия формирования профессиональных компетенций в системе функционально ориентированной подготовки специалистов / П.Г. Кравцов // Вестн. ОГУ. – 2005. – № 6. – С. 4-10. 12. *Краевский В.В.* Предметное и общепредметное в образовательных стандартах / В.В. Краевский, А.В. Хуторской // Педагогика. – 2003. – № 2. – С. 3-10. 13. *Михалев А.С.* Закон конкуренции, функционально-стоимостный анализ и рейтинги частных вузов / А. С. Михалев, Е. Л. Ткаченко // Инновационные образовательные технологии. – 2006. – № 3. – С. 56-64. 14. Разработка средств контроля учебной деятельности: метод. рекомендации / Э. М. Калицкий [и др.]. – Минск: РИПО, 2005. – 48 с. 15. *Стайнов Г. Н.* Педагогическая система преподавания общетехнических дисциплин / Г. Н. Стайнов. – М.: Педагогика-Пресс, 2002. – 200 с. 16. *Шкодкина Н.И.* Технология формирования профессиональных компетенций специалиста СПО / Н. И. Шкодкина // Среднее профессиональное образование. – 2009. – № 9. – С. 44-45.

**Bibliography (transliterated):** 1. Azhmuhamedov I.M. Ocenka professional'nyh kompetencij specialista v sfere informacionnoj bezopasnosti / I.M. Azhmuhamedov, I.V. Sibikina // Vestn. AGTU. Serija: Upravlenie, vychislitel'naja tehnika i informatika. – 2009. – №1. – S. 43-47. 2. Andriuhina T. I. Sistema formirovanija professional'nyh kompetencij u studentov - buduŭih specialistov avtomobil'nogo transporta/ T.N. Andriuhina, V.N. Mihel'kevich // Kazanskij pedagogičeskij zhurnal – 2008. – № 7. – S. 57-65. 3. Bondarenko E.N. Professional'no-lichnostnoe razvitie buduŭego uchitelja v uslovijah vysshego pedagogičeskogo obrazovanija v zarubezhnyh stranah / E. P. Bondarenko // Kiravanne ŭ adukacyi. – 2007. – № 6. – S. 59-63. 4. Vershlovskij S. G. Vzroslyj kak sub#ekt obrazovanija / S. G. Vershlovskij // Pedagogika. – 2003. – № 8. – S. 3-8. 5. Dehtjarenko O.V. Kontekstnoe obuchenie kak pedagogičeskaja platforma povyšeniya innovacionnoj vospriimchivosti professional'nogo obrazovanija / O. V. Dehtjarenko // Kiravanne ŭ adukacyi. – 2007. – № 9. – S. 15-19. 6. Zhuk O.L. Kompetentnostnyj podhod v standartah vysshego obrazovanija po ciklu social'no-gumanitarnyh disciplin / O.L. Zhuk // Vyssh. shk. – 2006. – №5. – S. 21-25. 7. Iz opyta organizacii komp'juternoj diagnostiki znanij studentov / D. M. Azhibaeŭ [i dr.] // Innovacionnye obrazovatel'nye tehnologii. – 2006. – № 3. – S. 21-27. 8. Il'chenko O. A. Kompetentnostnyj podhod k formirovaniju standartov professional'nogo obrazovanija / O.A. Il'chenko // Otkrytoe obrazovanie. – 2004. – № 4. – S. 5-8. 9. Kljutova O. K. Osnovnye kompetencii specialista po upravleniju personalom v Velikobritanii i SShA / O. K. Kljutova // Srednee professional'noe obrazovanie. – 2008. – №9. – S. 79-82. 10. Kolin K.K. Innovacionnoe razvitie v informacionnom obwestve i kachestvo obrazovanija / K.K. Kolin // Nauka i obrazovanie. – 2009. – № 3. – S. 63-72. 11. Kravcov P.G. Didaktičeskie uslovija formirovanija professional'nyh kompetencij v sisteme funkcional'no orientirovannoj podgotovki specialistov / P.G. Kravcov // Vestn. OGU. – 2005. – № 6. – S. 4-10. 12. Kraevskij V.V. Predmetnoe i obwepredmetnoe v obrazovatel'nyh standartah / V.V. Kraevskij, A.V. Hutorskoj // Pedagogika. – 2003. – № 2. – S. 3-10. 13. Mihalev A.S. Zakon konkurencii, funkcional'no-stoimostnyj analiz i rejtingi chastnyh vuzov / A. S. Mihalev, E. L. Tkachenko // Innovacionnye obrazovatel'nye tehnologii. – 2006. – № 3. – S. 56-64. 14. Razrabotka sredstv kontrolja uchebnoj dejatel'nosti: metod. rekomendacii / Je. M. Kalickij [i dr.]. – Minsk: RIPO, 2005. – 48 s. 15. Stajnov G. N. Pedagogičeskaja sistema prepodavanija obwetehničeskikh disciplin / G. N. Stajnov. – M.: Pedagogika-Press, 2002. – 200 s. 16. Shkodkina N.I. Tehnologija formirovanija professional'nyh kompetencij specialista SPO / N. I. Shkodkina//Srednee professional'noe obrazovanie. – 2009. – № 9. – S. 44-45.

Р.С.Гуревич

### **КАК ОПРЕДЕЛИТЬ УРОВЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРСОНАЛА?**

В статье рассматривается проблема градации уровней профессиональной компетентности и способов их оценки. Приводится анализ зарубежного и отечественного опыта. Представлен авторский подход к определению уровней профессиональной компетентности и критериев их сформированности. Обосновывается диагностический инструментарий, касающийся каждого уровня.

*Ключевые слова:* профессиональная компетентность, персонал, уровни, критерии оценки, диагностический инструментарий.

R. Gurevych

### **HOW TO DEFINE THE LEVEL OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF PERSONNEL?**

The article uncovers the problem of gradation levels of professional competence and the ways of their evaluation. An analysis of foreign and domestic experience is held. The author's approach to determining the level of professional competence and the criteria of formation is taken place. The diagnostic tools for each level of professional competence are considered.

*Keywords:* professional competence, personnel, levels, criterion valuing, diagnostic toolkit.

*Стаття надійшла до редакційної колегії 1.02.2011*